

BAB 5

KESIMPULAN, SARAN DAN

KETERBATASAN PENULIS

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan hipotesis penelitian serta temuan dan pembahasan yang diuraikan di atas maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dengan mempergunakan SPSS (*Statistical Program for Social Scvience*) diperoleh hasil :

- a. Hipotesis ke 1 yang menyatakan: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional para guru SD Kristen di Surabaya adalah didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, semakin tinggi pula komitmen organisasional para guru kepada pemimpin/ kepala sekolah.
- b. Hipotesis ke 2 yang menyatakan: Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasional para guru SD Kristen di Surabaya adalah didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transaksional pemimpin, semakin tinggi pula komitmen organisasional para guru kepada pemimpin/ kepala sekolah.
- c. Hipotesis ke 3 yang menyatakan: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen profesional para guru SD Kristen di Surabaya adalah didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pemimpin, semakin tinggi pula komitmen profesional para guru kepada pemimpin/ kepala sekolah.
- d. Hipotesis ke 4 yang menyatakan: Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen profesional para guru SD Kristen di Surabaya adalah didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa semakin

tinggi gaya kepemimpinan transaksional pemimpin, semakin tinggi pula komitmen profesional para guru kepada pemimpin/ kepala sekolah.

5.2. Saran-saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat di atas maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

Saran Akademis

1. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan melihat sejauh mana dampak komitmen organisasional maupun komitmen profesional para guru SD Kristen di Surabaya pada kinerja pemimpin atau kepala sekolah masing-masing.
2. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan meneliti seorang pemimpin yang mempunyai kedua sikap kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tersebut apakah mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen profesional, maupun terhadap variabel lain seperti kepuasan kerja.
3. Penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan meneliti sekolah SD lain yang bukan merupakan SD Kristen, apakah hasil dalam penelitian ini sikap kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional tersebut mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan komitmen profesional.

Saran Praktis

1. Pemimpin/ kepala sekolah disarankan agar tetap mempertahankan sikap kepemimpinannya. Variabel kepemimpinan seorang pemimpin memberikan pengaruh yang besar terhadap komitmen organisasional ataupun komitmen profesional seseorang untuk tetap bekerja di organisasi tersebut atau untuk tetap berkomitmen terhadap profesi mereka. Seorang pemimpin dengan sikap kepemimpinan

transfasional dapat terus memberikan contoh yang menjadi teladan bagi bawahannya dan juga memberikan motivasi dan mengembangkan potensial bawahannya untuk persiapan masa depan organisasi.

2. Pemimpin/ kepala sekolah disarankan agar tetap mempertahankan sikap kepemimpinan transaksional terhadap bawahannya/ para guru. Pemberian penghargaan dan hukuman yang setimpal dapat membuat bawahan untuk lebih berusaha keras dan bersaing untuk mendapatkan pengakuan khusus dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 4 dari hasil uji reliabilitas variabel X2, *mean* terendah terdapat pada indikator X2.8 dan X2.4 di mana bawahan tidak menyukai pekerjaannya dan karena pemimpin sering tidak mengakui kinerja baik saya/bawahan. Sebagai pemimpin, pemimpin sebaiknya bersikap positif dalam memberikan timbal balik, pengakuan khusus dan pujian akan performa bawahan yang baik seperti yang ditunjukkan pada indikator X2.1, X2.2, dan X2.3. Bawahan akan merasa senang apabila kinerja baik mereka diakui dan dipuji oleh pemimpin.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai prosedur ilmiah, namun demikian penulis masih memiliki keterbatasan:

1. Penelitian ini hanya meneliti responden dari sekolah SD Kristen di Surabaya saja, masih terdapat banyak sekolah lain seperti sekolah SD Katolik, SD Islam, Madrasah, SD Swasta, SD negeri, dan lainnya yang masih belum diteliti. Hal ini dapat dijadikan ide untuk penelitian selanjutnya apakah hasil dalam penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian selanjutnya.
2. Penelitian melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yakni sebanyak 300 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok subyek dengan jumlah yang besar.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka hasil penelitian ini hanya berlaku untuk populasi yang karakteristiknya serupa dengan sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G.A. (2006). Transformational and transactional leadership: association with attitudes toward evidence-based practice. *Journal of Phychiatric services*, August 2006, Vol. 57 (8), pp.1166-1167.
- Anggraeni dan Santosa. (2013). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal dinamika ekonomi dan bisnis*, Vol. 10 No. 1, pp. 59-60. Maret 2013.
- Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Alfabeta :Bandung.
- Arwildayanto, Dr., M.Pd. (2012). *Manajemen sumber daya manusia perguruan tinggi; pendekatan budaya kinerja dosen profesional*. Alfabeta: Gorontalo.
- Bagrami, J.J. (2003). The dimentionalitiy of professional commitment, *SA Journal of industrial psychology*, 29 (2), pp. 6-9.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Staggill's handbook of leadership*. New York: Free Press.
- (1997). Does the transactional-transformational paragigm transcends organizational and national boundaries? *American phychologist journals*, 52(2), pp. 130-139.
- (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M. & Avilio, B. J., (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. USA: Sage Publications, Ltd.
- (2000). *Technical report for the MLQ (2nd ed.)*. Redwood: Mind Garden.
- Bass, B. M., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership (2nd edition)*. Mahwah, NJ: Lawrence Eelbaum.

- Bono, J., & Judge, T. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leadership. *Academy of Management Journal* (46), pp. 554-571.
- Bungin & Burhan. (2007). *Metodologi penelitian kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grahafindo Persada Kencana.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper&Row.
- (2003). *Transforming leadership: a new pursuit of happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
- Bush, and Coleman. (2000). *Leadership and strategic management in education*. Houston: Gulf Publising.
- Chang, C. S., Du, P. L., and Huang, I. C. (2006). Nurses perception of severe acute respiratory syndrome: relationship between commitment and intention to leave nursing. *Journal Advance Nursing* (54), pp.171–179.
- Cooper & Schindler. (2003). *Business research methods (8th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Crospanzano, R. and Mitchel, M. S. (2003). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of management* (31), pp. 874-900.
- Danim, S. (2005). *Menjadi komunitas pembelajar (kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, S. dan Suparno. (2009). *Manajemen dan kepemimpinan transformasional kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desianty, S. (2005). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT.POS Indonesia(persero) semarang. *Jurnal studi manajemen dan organisasi (JSMO)*, Volume 2 (1), pp.69-84.

- Faye, M., Larochelle, & Diane, R. (1995). Transformational leadership and job satisfaction. *Journal of nursing management*, Sept 1995, pp. 64.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1978). *Norms for the job diagnostic survey (Technical report No. 16)*. New Haven, CT: Yale University.
- Hair, Jr., J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (2003). *Multivariate data analysis: a global perspective (9th edition)*. New York: Pearson.
- Hasibuan dan Malayu, SP. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara (edisi revisi).
- Jafaragae, F., Parvizy, S., Mehrdad, N., & Raffi, F. (2012). Concept analysis of professional commitment in Iranian nurses. *Iranian journal of nursing and midwifery research* 2012, Nov-Dec; 17 (7), pp. 472-479.
- Johnson, S.K., & Dipboye, R.L. (2008). Effects of charismatic content and delivery on follower task performance. *Group and organization management*, 33 (1), pp. 77-106.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology* (89), pp. 755–768.
- Lincoln, J., & Kalleberg, A. (1990). *Culture, control, and commitment: a study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. New York: Cambridge University Press.
- Lowe, K. B., Kroeck, G. K., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly* (7), pp. 385-425.
- Nazir, M. (1988). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.

Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mangkunegara, A. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

----- (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Maruff, A. G., Asbi, B .A., Junainah, A.H., & Kennedy, J. F. (2011). Job-related factors: leadership-motivation and career commitment in a nigerian college of education. *Pakistan journal of business and economic review*, Vol. 1, pp. 53-54.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extention and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 (4), pp. 538-551.

----- (1997). *Commitment in the worplace theory research and application*. California: Sage Publications.

----- (2004). *TCM employee commitment survey: academic users guide 2004*. Canada: The University of Western Ontario.

Nogueras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. *Journal of Nursing Economics*, Vol. 24, pp.86–93.

Raffety, A. E., and Griffin, M. A., (2004). Dimensions of transformational leadership: conceptual and empirical extensions. *School of management, Queensland university of technology*. The leadership quaterly (15), pp. 329-354.

Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

----- (2007). *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, S.P. (2002). *Organizational behavior (9th ed)*. USA: Prentice-Hall International Edition.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior (14th ed)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung agung.
- Santoso, Singgih. (2002). *Buku latihan SPSS statistik multivariat*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Seashore, S.E., Lawler, E.E., Mirvis, P. and Camman, C. (1992). *Observing and measuring organisational change: a guide to field practice*. New York: Wiley.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of management journal* (38), pp. 1442-1465.
- Tarsik, N. F., Kassim, N. A., & Nasharudin, N. (2014). Transformational, transactional or laissez-faire: what styles do University librarians practice. *Journal of organizational management studies*, DOI: 10.5171/2014.194100, pp. 4-9.
- Tsui, P., Lin, Y., and Yu, T. (2013). The influence of psychological contract and organisational commitment on hospitality employee performance. *Academic journal article from social behavior and personality: an international journal*, Vol. 41 (3), pp. 443.

Wang, G., Oh, I., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group & organization management journals*, 36 (2), pp. 223-270.

Wibawa, D. K. (2011). Kepemimpinan transaksional dan Kepemimpinan Transformasional. *Artikel kppnrantauprapat*, pp. 1-14.
Retrieved 25 August 2014. From
http://kppnrantauprapat.net/files/artikel/Kepemimpinan_Transaksional_dan_Transformasional.pdf

Yamane, Taro. (1967). *Elementary Sampling Theory*. Englewood Cliffs, New York: Prentice-Hall, Inc.

Yang, M. L. (2012). Transformational leadership and taiwanese public relations Practitioners' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of social behaviour and personality*, Vol. 40 (1); ProQuest Sociology, pp.31.

Yulk, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.